

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS
FACULDADE REINALDO RAMOS
CURSO BACHARELADO EM DIREITO**

ROSÂNGELA NÓBREGA GUIMARÃES

**EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E A IMPORTÂNCIA DO
MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

CAMPINA GRANDE – PB

2018

ROSÂNGELA NÓBREGA GUIMARÃES

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E A IMPORTÂNCIA DO
MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, apresentado à Coordenação do Curso de Direito, do Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos – CESREI, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Esp. Jardon Souza Maia.

Campina Grande – PB

2018

G963e Guimarães, Rosângela Nóbrega.
Evolução histórica do direito do trabalho e a importância do meio ambiente do trabalho / Rosângela Nóbrega Guimarães. – Campina Grande, 2018.
51 f.

Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Reinaldo Ramos-FAAR, Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI, 2018.
"Orientação: Prof. Esp. Jardon Souza Maia".

1. Direito do Trabalho – Brasil. 2. Meio Ambiente do Trabalho.
3. Periculosidade – Penosidade – Insalubridade. I. Farias, Camilo de Lelis Diniz de. II. Título.

CDU 349.2(81)(043)

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E A IMPORTÂNCIA
DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Aprovada em: ___ de ___ de ___.

Captura Retangular

BANCA EXAMINADORA



Prof. Esp. Jardón Souza Maia

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI
(Orientador)



Prof. Esp. Nívea Maria Santos Souto Maior

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI
(1º Examinador)



Profa. Esp. Aline Medeiros Almeida

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI
(2º Examinador)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades.

Ao meu filho Caike Viana, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

Ao meu esposo Jefferson Viana, pela compreensão que teve comigo todos os anos que estive na faculdade.

A esta Universidade, seu corpo docente, direção e administração, que oportunizaram a janela que hoje vislumbro, um horizonte superior, eivado pela confiança no mérito e ética aqui presentes.

Ao meu orientador, Jardon Maia, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

Aos meus pais, Francisca Nóbrega e Genival Guimarães (*In memoriam*).

E a todos que, direta ou indiretamente, fizeram parte da minha formação.

Enfim, agradeço a todas as pessoas que fizeram parte dessa etapa decisiva em minha vida.

RESUMO

O presente trabalho monográfico tem como escopo analisar a legislação do Direito do Trabalho em relação aos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade. Levando em consideração que o adicional de penosidade está relacionado ao trabalho árduo ou excessivo, mesmo que este não cause danos efetivos à saúde do funcionário; o adicional de insalubridade está vinculado aos danos à saúde do empregado; e o adicional de periculosidade está relacionado aos fatores prejudiciais diretamente ligados à vida do trabalhador. Tem-se o seguinte objetivo geral: analisar a efetividade das normas trabalhistas em relação às atividades penosas, insalubres e perigosas dentro do local de trabalho. Para alcançar o objetivo proposto, foram estabelecidos como objetivos específicos: identificar as atividades que são consideradas penosas, insalubres e perigosas, e as que ainda não foram regulamentadas pelo Ministério do Trabalho e que devem ser incorporadas no rol de atividades; avaliar o procedimento de regulamentação e fiscalização pelos órgãos competentes; e averiguar como é realizada a aplicação da regulamentação coercitiva em face do empregador que desenvolve atividades insalubres, perigosas e penosas. Na metodologia, utilizou-se como instrumento a coleta de dados em fontes bibliográficas, constituídas principalmente com as palavras de doutrinadores da área e a jurisprudência respectiva, tendo seguido o método de abordagem hipotético-dedutivo. Nos resultados pode-se perceber que a legislação do Direito do trabalhador vem sendo implementada, com leis de proteção à saúde e à vida do trabalhador, além de determinar as competências das empresas, delegacias e o Ministério do Trabalho, no que diz respeito aos princípios fundamentais, principalmente ao princípio da proteção.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Adicionais. Penosidade. Insalubridade. Periculosidade.

ABSTRACT

The present monographic work has as scope to analyze the legislation of the labor law in relation to the additional ones of painfulness, insalubrity and dangerousness. Taking into account that additional painfulness is related to hard or excessive work, even if it does not cause actual damage to the employee's health; the additional unhealthiness is attributed to damages to the health of the employee; and the additional hazard is related to the harmful factors directly the life of the worker, the following general objective is to analyze the effectiveness of labor standards in relation to the painful, unhealthy and dangerous activities within the workplace. In order to achieve the proposed objective, the following specific objectives were identified: activities that are considered to be distressing, unhealthy and dangerous, and those not yet regulated by the Ministry of Labor, which should be incorporated into the list of activities; evaluate the regulatory and supervisory procedures by the competent bodies; to investigate how the application of coercive regulation is carried out against the employer who engages in unhealthy, dangerous and painful activities. In the methodology, the collection of data in bibliographical sources was used as an instrument, consisting mainly of the words of doctrine of the area and the respective jurisprudence, following the hypothetical-deductive approach. In the results it can be seen that the Legislation of the worker's right has been well implemented, with laws of protection to the health and life of the worker, besides determining the competences of the companies, police stations and the Ministry of Labor with respect to the principles the principle of protection.

Keywords: Labor Law. Additional. Pity. Unhealthy. Hazard.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	10
1.1 O DIREITO DO TRABALHO NA HISTÓRIA	10
1.2 ÂMBITO INTERNACIONAL	11
1.2.1 Fase do Liberalismo	12
1.2.2 Fase do Intervencionismo.....	13
1.2.3 Fase da Coletivização.....	14
1.2.4 Fase da Flexibilização	14
1.3 ÂMBITO NACIONAL.....	15
1.3.1 Fase do Liberalismo Monárquico	16
1.3.2 Fase do Liberalismo Republicano.....	16
1.3.3 Fase do Intervencionismo.....	16
1.4 PRECEITOS CONSTITUCIONAIS PRINCIPIOLÓGICOS.....	17
1.5 DIREITOS SOCIAIS DOS TRABALHADORES	20
2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	23
2.1 DIREITO DO TRABALHADOR ECOLOGICAMENTE EQUILIBRADO.....	24
2.2 PREVENÇÃO DE RISCOS NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	28
3 ATIVIDADES MALÉFICAS AO TRABALHADOR	31
3.1 PENOSIDADE	31
3.2 INSALUBRIDADE	31
3.3 PERICULOSIDADE	33
3.4 JURISPRUDÊNCIA CORRELATA	35
CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
REFERÊNCIAS	42
ANEXOS	46
ANEXO A – Artigo 7º da Constituição Federal de 1988	47
ANEXO B – Altera a Norma Regulamentadora nº 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade	50

INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda a forma como a legislação trabalhista estabelece as normas de proteção à saúde do trabalhador, em uma relação de emprego. Nos dias atuais, é comum presenciar situações onde os trabalhadores se submetem a atividades impróprias ao seu bem-estar físico e psicológico, muitas vezes, expondo-se a condições de trabalho prejudiciais à saúde e, no pior dos casos, a sua própria vida, com empregadores que burlam normas reguladoras de segurança e saúde do trabalho.

Assim, com a ganância do capitalismo no século XXI, e a preocupação de ter uma estabilidade econômica em um país subdesenvolvido com carência de emprego, os empregados submetem-se a trabalhos incompatíveis e desvios de funções com a legislação trabalhista por serem uma parcela hipossuficiente de uma relação jurídica trabalhista na sociedade.

A legislação infraconstitucional proporciona vários instrumentos preventivos que evitam danos à saúde e à vida do trabalhador, onde atividades consideradas graves, mesmo com o rigor existente na norma, apresentam riscos ao trabalhador, fazendo com que essas atividades apresentem condições precárias de serviço dentro do ambiente de trabalho.

Diante do exposto, questiona-se: como a legislação proporciona na prática a fiscalização e a concreta regulamentação no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) das atividades penosas, insalubres e perigosas, dentro do local de trabalho? Existe a respectiva eficácia normativa? Todas as atividades são resguardadas juridicamente?

Estes questionamentos levam ao objetivo geral desta pesquisa que é analisar a efetividade das normas trabalhistas em relação às atividades penosas, insalubres e perigosas dentro do local de trabalho.

Como objetivos específicos, pretende-se: identificar as atividades que são consideradas penosas, insalubres e perigosas, e as que ainda não foram regulamentadas pelo MTE que devem ser incorporadas no rol de atividades; avaliar o procedimento de regulamentação e fiscalização pelos órgãos competentes; e averiguar como é realizada a aplicação da regulamentação coercitiva em face do empregador que desenvolve atividades insalubres, perigosas e penosas.

As atividades perigosas, penosas e insalubres, bem como sua legislação, são desprovidas de conhecimento por grande parcela da classe trabalhadora, muitas vezes por falta de orientação ou por ser obrigados a aceitar o modo que vão efetuar esse trabalho, por dificuldade de emprego em nosso país. Justifica-se, portanto, a relevância do tema.

O presente trabalho acadêmico foi desenvolvido mediante Pesquisa Bibliográfica, disponível em livros e artigos científicos, visto que permitiram que fossem encontradas fontes para a realização do trabalho científico e leis que contribuíram para engrandecer a pesquisa.

Cujas informações serão suscitadas do assunto que será pesquisado nos dando o suporte devido, para que haja uma fundamentação eficiente e pertinente. Para tanto, todo o material será organizado em nosso estudo monográfico que será construído a partir deste.

No método dedutivo, se todas as premissas são verdadeiras, a conclusão deve ser verdadeira. Toda a informação ou conteúdo factual da conclusão já estava, pelo menos implicitamente, nas premissas. O dedutivo tem o propósito de explicitar o conteúdo das premissas. Analisando isso sob outro enfoque, diríamos que os argumentos dedutivos ou estão corretos ou incorretos, ou as premissas sustentam de modo completo a conclusão ou, quando a forma é logicamente incorreta, não a sustentam de forma alguma; portanto, não há graduações intermediárias (MARCONI; LAKATOS, 2010).

Ao passo que os argumentos dedutivos sacrificam a ampliação do conteúdo para atingir a certeza. Para a metodologia, é de vital importância compreender que, no modelo dedutivo, a necessidade de explicação não reside nas premissas, mas, ao contrário, na relação entre as premissas e a conclusão (que acarretam). Por outro lado, não é necessário que o princípio geral aduzido seja uma lei causal: a explicação de por que algo deve ser como é não está limitada a esse algo ser efeito de certas causas. O modelo dedutivo pode explicar, por exemplo, em termos de propósito, já que a necessidade de explicação é lógica e não causal.

De acordo com conceituação da doutrina e o presente trabalho acadêmico, existindo uma individualização, partindo de regras jurídicas gerais, indiscutivelmente verdadeiras, por existir uma legislação trabalhista própria para explicar o objeto, logo a problemática individual abordada nessa pesquisa tem o fim de apresentar a realidade dos fatos.

O trabalho será devidamente pesquisado com o fim de solucionar o problema que foi levantado, com procedimentos técnicos sistemáticos que busca descobrir os fatos que estão inseridos em uma dada realidade jurídica, a fim de apresentar resultados originais sem desvios ou distorções, indicando as fontes bibliográficas utilizadas.

Individualizando os procedimentos técnicos utilizados nessa pesquisa, com técnicas de natureza aplicada, partindo de novos conhecimentos jurídicos, para ser aplicada na prática da realidade das atividades laborais.

Quanto à abordagem técnica desta pesquisa acadêmica, utiliza-se a forma qualitativa. A análise dos dados em uma pesquisa, a qual na sua abordagem tem caráter qualitativo, passa a depender substancialmente da capacidade do agente pesquisador que a conduz, com base nas ideias e nas palavras, ou seja, com discussões teóricas das próprias interpretações do pesquisador (GIL, 2018).

Quanto aos seus objetivos, a metodologia utilizada neste trabalho de conclusão de curso é de cunho descritivo, pois tem como objetivo a descrição das características de determinada população (GIL, 2018).

Com foco na pesquisa bibliográfica, o pesquisador parte de pesquisas já produzidas, como é o caso dos livros, artigos de periódicos, pesquisas de direito comparado, como também, artigos eletrônicos disponibilizados em jornais online comentado sobre o tema abordado, feita com intenção de consolidar os conhecimentos. Observa-se que esse trabalho condiz com a ideia do autor.

Quanto à temática, fora analisada em uma realidade social e jurídica no âmbito do Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Haveria que ter, por si só, um maior planejamento prático executável por parte dos órgãos competentes para fiscalizar e acompanhar as empresas desenvolvedoras dessas atividades. Portanto, haveria menos acidentes, e em decorrência disso um descongestionamento processual na Justiça do Trabalho (GIL, 2018).

O presente trabalho é composto de três capítulos, retratando respectivamente a evolução histórica do Direito do Trabalho, o meio ambiente do trabalho e as atividades consideradas maléficas ao trabalhador.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 O DIREITO DO TRABALHO NA HISTÓRIA

O trabalho é um fator essencial para o homem, sabendo que desde os tempos antigos o homem primitivo buscava meios incessantes para saciar seus desejos e necessidades, por exemplo: abrigar-se, satisfazer sua fome e proteger-se. Porém, o Direito do trabalhador é uma forma de legislação relativamente recente. O trabalho escravo é a forma de maior representatividade do trabalhador durante a idade antiga (4.000 a.C.), onde os escravos eram os instrumentos de trabalho (COSTA, 2010).

O tempo passou e no período feudal os senhores de engenhos trocavam os serviços dos seus escravos por proteções políticas e militares, além do surgimento dos artesãos que construíam sua própria arte e depois a vendiam. Devagar, o trabalhador renasceu na superfície da História, com uma nova particularidade: calhou a ser pessoa, mesmo que com seus direitos subjetivos limitados, já que tinha longas jornadas de trabalho, além da exploração do trabalho de mulheres e crianças e das péssimas condições de trabalho. A ideia dos aprendizes veio junto aos artesãos, já que eles se submetiam a provas de verificação de aprendizagem, além a obediência que deviam aos seus mestres.

Partindo desse pressuposto, Brunna Rafaely Lotife Castro afirma que:

A “compagnonnagem” pode ser identificada como embrião formador do movimento sindical atual. Impasse este que gerou o declínio das corporações de ofício, que foram definitivamente extintas com a Revolução Francesa e a edição da Lei Chapelier, suprimindo as corporações de ofício, segundo destaca Vólia Bonfin Cassar a essa lei: extingue as corporações de ofício por serem atentatórias aos direitos do homem e do cidadão, essa lei proibia qualquer agrupamento, coalizão ou reunião pacífica, porque não interessava ao Estado que estas pessoas se reunissem devido à forma política que tais movimentos poderiam obter (CASTRO, 2013, p. 12).

O crescimento das cidades e a expansão do comércio, expandiu a utilização de máquinas a vapor, de tecer e de tear, dando início ao processo de industrialização. Até a Revolução Industrial não havia de fato o Direito do Trabalho, pois não havia pressão suficiente dos trabalhadores que projetasse o alcance desses direitos protetivos, segundo relata Manoel Nicolau da Silva Júnior:

Com o advento desta, do capitalismo industrial e da conseqüente exploração sobre o trabalhador, o anseio por seus direitos ganhou corpo com o início da luta dos trabalhadores, que se viam num cenário de injustiça social. Concretiza-se, desta forma, as condições políticas e econômicas para o surgimento do Direito do Trabalho (SILVA JÚNIOR, 2015, p. 15).

De acordo com Costa (2010), com a edição da Lei de Peel, na Inglaterra, o Direito do Trabalho também pode ser compreendido entre o período de 1802 a 1848, destacando basicamente a criação de normas protetivas, onde era proibida a admissão de crianças menores de 10 anos. As leis datadas neste período apontavam basicamente em encurtar a violência brutal da superexploração empresarial diante de mulheres e crianças, outorgando um maior caráter humanitário nas relações de trabalho. Neste contexto, serão analisados separadamente o âmbito nacional e internacional do Direito do Trabalho. Helcio Mendes da Costa discorre que:

A segunda fase de evolução do Direito do Trabalho, situada entre 1848 e 1890, destaca-se pelo surgimento do “Manifesto Comunista de 1848” e, na França, pelos resultados da Revolução de 1848, com a instauração da liberdade de associação que havia sido tolhida pela Lei Chapelier e a criação do Ministério do Trabalho (COSTA, 2010, p. 30).

A terceira fase ocorreu entre o período de 1890 e 1919. Tendo como ponto de partida a Conferência de Berlim no ano de 1890 e a Encíclica Católica *Rerum Novarum*, em 1891, divulgada pelo Papa Leão XIII, movido pela clara exploração do homem que agora se tornara “escravo” das máquinas, voga por condições mínimas para o trabalhador.

1.2 ÂMBITO INTERNACIONAL

Na ceifa internacional, o desenvolvimento do Direito do Trabalho é marcado por diversos casos históricos que interviam paulatinamente na criação do conjunto de normas de proteção social ao trabalhador em todo o mundo. Soares (2005) classifica algumas fases do Direito Internacional. São elas: a fase do liberalismo, a fase do intervencionismo, a fase da coletivização e a fase da flexibilização.

1.2.1 Fase do Liberalismo

Este período chegou ao seu ápice quando abrangeu dois fatos de extrema relevância para o mundo: a Revolução Industrial (1765) e a Revolução Francesa (1789). Houve um período de contestação transcorrido desde o Manifesto Comunista de Marx e Engels (1848), até a Primeira Guerra Mundial (1919). Tudo era permitido, pois não havia interferência normativa do Estado. Os trabalhadores não tinham quaisquer tipos de proteção e por parte dos patrões há uma inquietação com a segurança dos seus empregados (SOARES, 2005).

O trabalho dos menores era igual ao das gestantes, ou seja, as condições de trabalho eram extremamente desumanas e irregulares, sendo as jornadas de trabalho longas, geralmente sob o sol. Os sindicatos, para defender interesses dos trabalhadores, eram proibidos e por isso não havia institutos de classe. Na França, a Lei *Le Chapellier*, de 1791, vetava as corporações de ofícios e o Decreto *Dallarde* assegurou a liberdade trabalhista. Entre funcionário e dono existia o contrato de locação de serviços, a exemplo do *conduccio operum* do Direito Romano.

Portanto, pode-se afirmar que foi um período desprezível para os trabalhadores. A população da época não descobria seus mínimos direitos individuais, deixando claro que o fator decisivo desta fase era o econômico (SOARES, 2005).

Mesmo com todas as dificuldades desta época, teve um primeiro passo de liberdade dos trabalhadores, com o fim das corporações de ofício, e com o reconhecimento da Constituição Francesa com os primeiros dos direitos econômicos e sociais: o Direito do Trabalho. A partir disso, os trabalhadores como o todo passaram a prestar seus trabalhos por base em remuneração, deixando para atrás aquela cultura de exploração aos menos favorecidos.

E por fim, afirma-se que o Direito do Trabalho e o Contrato de Trabalho tiveram seu início no ceio da Revolução Industrial. Portanto, o Direito do Trabalho nascia em fator de grande exploração humana no início do capitalismo, onde não se pensava no bem estar e muito menos, nas condições em que estavam seus trabalhadores no ambiente de trabalho.

1.2.2 Fase do Intervencionismo

Classificada no período da Primeira Guerra Mundial até a década de 1930. Pode-se afirmar que, partindo dos movimentos de questionamento do liberalismo, o Estado adveio a instituir normas de proteção ao trabalhador de caráter social. Isso aconteceu com a Constituição do México, em 1917, Constituição da Alemanha (Weimar), em 1919, e ainda através do Tratado de Versalhes. Ao fim da Primeira Guerra Mundial, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), entidade pertencente à Organização das Nações Unidas (ONU).

Esta, então, é a fase da intervenção do Estado que controlava o poder econômico, evitando que a força do capital fosse sobreposta à força do trabalho (SOARES, 2005). Pondo um fim no que acontecia na fase anterior, em que o capitalismo estava em grau totalmente superior às normas de proteção dos trabalhadores.

O Estado procura abster as desigualdades entre funcionários e empresário, além de ditar normas constitucionais e infraconstitucionais, designando direitos mínimos, inclusive irrenunciáveis, a exemplo do direito às férias. Tal período foi caracterizado pelo aparecimento de normas de ordem pública, tutelares do direito e obrigações editadas pelo Estado.

Portanto, observou-se que não era mais possível a omissão do Estado nas relações de trabalho. Foi neste período que iniciaram as normas reguladoras das atividades laborais, do trabalho do menor, de gestantes e das jornadas de trabalho. É um fato dessa época, ainda, o surgimento do salário mínimo e das medidas pioneiras de segurança e higiene do trabalho. A fase adotou como principal instrumento jurídico a lei trabalhista, ao invés do contrato de locação de serviços.

Este foi um período em que o trabalhador passa ser protegido jurídica e economicamente pela jurisdição do estado, uma das mais importantes e impulsionantes das fases da história do Direito do Trabalho, em face de proteção ao bem estar e integridade física do trabalhador dentro do local de trabalho. Com isso, a partir do término de primeira Guerra Mundial, surge o Constitucionalismo Social, onde os países começaram a tratar do Direito do Trabalho em suas constituições, com preceitos relativos à defesa social das pessoas, de normas de interesse social e de garantias de alguns direitos fundamentais, com a inclusão do Direito do trabalho. Para tanto, mostra-se desde logo a passagem do Estado Liberal para o Estado

Social (MARTINS, 2018), estando no topo da hierarquia das leis, sendo tratada como direito fundamental, pondo um limite na superioridade do empregador em face do hipossuficiente empregado.

1.2.3 Fase da Coletivização

Conforme Soares (2005), esta foi a fase na qual predominaram os interesses coletivos e individuais, privilegiando as negociações coletivas e alterações contratuais que sugerem a construção de uma sociedade solidária. Ocorreu em 1930, tendo uma interrupção durante o período da Segunda Guerra Mundial. Nesta época, foi sancionado o direito à sindicalização com criação de sindicatos, permitindo que estes reivindecem seus direitos e de seus filiados, sobretudo estabelecendo normas transversalmente dos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Corroborou, dentre outras coisas, pela relação dos trabalhadores no âmbito da gestão empresarial. No ano de 1936, na França, o Acordo de *Matignon* criou os delegados do pessoal. Na Alemanha, no ano de 1946, foram instituídos os comitês de empresas que incrementam as produções de normas não estatais, com o intuito de consentir os interesses das classes laborais (SOARES, 2005). Além disso, a prevalência da autonomia da vontade coletiva foi uma característica desta fase, instituindo a ordem social pública.

Por fim, no ano de 1968, na França, o Acordo de *Grenelle* constituiu uma política salarial, sobretudo na garantia de emprego, tornando possível afirmar que a convenção coletiva de trabalho foi o principal instrumento jurídico desta fase (SOARES, 2005). Daí em diante, o interesse coletivo adquire grande força em prol dos trabalhadores e das classes trabalhista, onde as Leis Constitucionais e infraconstitucionais, como também os tratados coletivos os dão autonomia para reivindicar e proteger tais direitos, dando ao Estado direitos e atribuições aos trabalhadores em coletividade.

1.2.4 Fase da Flexibilização

A fase da flexibilização foi caracterizada por trazer consigo fatores motivadores como a revolução tecnológica, a automação dos meios produtivos e o

processo de informatização. Abrolharam novas formas de contratação, mais brandas, onde a autonomia da vontade individual foi bastante vigorosa, sendo ainda exposta pela menor intervenção do Estado no contrato de trabalho, e, justamente por este fator, o contrato individual de trabalho é o principal instrumento jurídico desta fase. Em linhas gerais, estes são os principais apontamentos para o entendimento da evolução do Direito do Trabalho no plano internacional (SOARES, 2005).

1.3 ÂMBITO NACIONAL

No Brasil, o panorama do Direito do Trabalho brasileiro teve seu início com a Constituição do Império, acompanhando os princípios da Revolução Francesa, extinguiu as corporações de ofício certificando a liberdade no trabalho (CASTRO, 2013).

Até este momento, observa-se a presença do trabalho escravo, que foi de forma paulatina sendo substituída pela mão-de-obra proletária. Em 1871 foi editada a Lei do Ventre Livre, em que os nascidos do ventre de escrava já não eram mais escravos. Evoluindo nesta ideia, em 1885 foi editada a Lei Saraiva Cotegipe, que libertou os escravos com mais de 60 anos de idade, desde que estes cumprissem mais 3 anos de trabalho espontâneo. Essa situação perdurou até que, em 13 de maio de 1888, foi editada a Lei Áurea, considerada como a mais importante lei do império, libertando os escravos e abolindo o trabalho escravo do cenário brasileiro (CASTRO, 2013, p. 36).

Porém, a abolição da escravatura acarretou implicações em uma nova realidade na sociedade, levando em consideração que o aumento da demanda no mercado de trabalho levou a uma desordenada mão-de-obra desqualificada, além de não existir trabalho para todos.

Sergio Pinto Martins complementa, afirmando que:

Pode ser tomada como marco inicial da referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem jurídica a relação de produção incompatível com o ramo jus trabalhista (a escravidão), como, via de consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária da utilização da força de trabalho: a relação empregatícia (MARTINS, 2015, p. 54).

Assim, classificaremos o andamento do Direito Trabalhista brasileiro em três fases, assim como no âmbito internacional, seguindo o pensamento de Soares (2005). São elas: Liberalismo Monárquico, Republicano e Intervencionismo.

1.3.1 Fase do Liberalismo Monárquico

É possível afirmar que esta fase perdurou da Proclamação da Independência (1822) até o ano de 1889, com a Proclamação da República, enquadrando-se, neste período, a abolição da escravatura, que ocorreu no ano de 1888.

Um fator de extrema relevância nesta época foi o trabalho escravo no país, onde o trabalho não tinha nenhuma relevância humana e social, portanto, atitudes sem preceitos escritos, tendo como base única os costumes da época, um período de exploração e condições desumanas.

Embora que raros, existiam trabalhadores livres, tendo seus direitos regulamentados pelo Código Comercial de 1850 (SOARES, 2005).

1.3.2 Fase do Liberalismo Republicano

Transcursou da Proclamação da República até 1930. O que distinguiu este período do anterior foi a abolição da escravatura no país. O trabalho tornou-se livre dentro dos moldes decorrentes nos Estados Unidos da América.

Surgiram leis trabalhistas que discorriam sobre o trabalho de menores, previdência, funcionamento dos sindicatos, férias, assistência, dentre outros institutos, a partir dessa fase o trabalhador passou a ser respeitado como tal, saindo da condição de escravo para um trabalhador, parcialmente regulamentado pela Constituição, e pelo atual código vigente. Nesta etapa foi datado o Código Civil de 1916, que é de extrema relevância, já que regularizava a locação de serviços e tarefas. Neste caso, o principal instrumento jurídico foi o contrato de prestação de serviços (SOARES, 2005).

1.3.3 Fase do Intervencionismo

De acordo com Soares (2005), esta fase se espacia até os dias atuais, iniciando sua jornada na década de 1930, com a Revolução¹, já que o governo antecessor seria escolhido pelo poder fortemente influenciável do dirigismo estatal, transcursando, a partir deste momento, uma grande demanda legislativa no que se

¹ Movimento armado, liderado pelos estados de Minas Gerais, Paraíba e Rio Grande do Sul, que culminou com o golpe de Estado, depôs o presidente da República e impediu a posse do eleito.

refere ao Direito do Trabalho, em suas várias instâncias, como por exemplo: férias dos funcionários, duração da jornada de trabalho, condições de trabalho de mulheres e crianças, ajustes nos salários mínimos, invenção e funcionamento da Previdência Social, dos sindicatos, e a Justiça do Trabalho, mesmo sendo esta conduzida mais a categorias determinadas de empregados e não ao total de empregados do país.

Do Estado, na seara do dirigismo estatal, restou materializar a legislação trabalhista com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no ano de 1943. A característica ganha destaque nesta fase trabalhista, portanto, é a submissão dos sindicatos ao Estado, rompida apenas com o advento da Constituição Federal de 1988.

Portanto, o Estado intervém nas relações individuais, principalmente nas relações empregado/empregador, até os dias atuais, como exemplo da Reforma Trabalhista a Lei n. 13.467, de 13-7-2017, onde houve várias mudanças tanto em prol dos empregados, como também em prol dos empregadores, com fim de combater o desemprego e a crise econômica no país. E em março de 2017, o desemprego atingiu seu auge desde o início da crise: 13,7%, o que representava mais de 14,2 milhões de brasileiros desempregados. Também, dos 3,5 milhões de postos de trabalho fechados nos últimos três anos, 96% destes correspondiam a postos de carteira assinada. Sendo competência da União, como também do Poder Legislativo, resguardar pelos preceitos Constitucionais, e pela ordem econômica e social.

1.4 PRECEITOS CONSTITUCIONAIS PRINCIPIOLÓGICOS

Pode-se afirmar que os princípios constitucionais são a identidade do ordenamento jurídico, além da função de pilares sustentadores de todo o sistema. Levando em consideração a afirmação acima citada, Luiz Roberto Barroso define os princípios constitucionais como:

Normas eleitas pelo constituinte como fundamentos ou qualificações essenciais da ordem jurídica que os institui. [...] É importante assinalar, logo de início, que as normas jurídicas, em geral, e as normas constitucionais, em particular, podem ser enquadradas em duas categorias diversas: as normas-princípios e as normas-disposição. As normas-disposição, também referidas como regras, têm eficácia restrita às situações específicas às quais se dirigem. Já as normas-princípios, ou simplesmente princípios, têm,

normalmente, maior teor de abstração e uma finalidade mais destacada dentro do sistema (BARROSO, 1996, p. 141).

Deste modo, os princípios podem ser acentuados como diretrizes que apontam alguns preceitos e lideram direta ou indiretamente uma cadeia de soluções, gerando e embasando novas leis, norteando a explanação das existências e deliberando os casos não antevistos na legislação (BRANCO, 2006).

De acordo com Americo Plá Rodriguez, os princípios têm tríplice função, sendo elas:

- I – Função informativa: os princípios são proposições genéricas que sustentam e inspiram o legislador no momento da produção da norma;
- II – Função normativa: servem os princípios como fonte integradora do Direito, ao suprimir lacunas e omissões do ordenamento, visto que, conforme o artigo 4º da Lei de Introdução ao Código Civil e artigo 126 do Código de Processo Civil, o juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade, bem como, no julgamento da lide, caber-se-á aplicar as normas legais, sendo que, não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais do direito;
- III – Função interpretativa: permite que, havendo incidência de diferentes regras de direito sobre uma questão jurídica a ser resolvida, o aplicador da lei disponha de uma orientação quanto a qual regra merece prevalecer em relação à outra, razão pela qual resta imprescindível a discussão dos princípios inerentes ao processo do trabalho, embora se utilizem também os diversos princípios gerais do direito, com as devidas adequações (RODRIGUEZ, 2015, p. 9).

Assim, podemos dividir os preceitos constitucionais em dois momentos. Em um primeiro momento, encontram-se os princípios gerais, dispostos na Constituição Federal da República de 1988, sendo comuns para todas as ramificações do Direito. De acordo com Felipe (2014, p. 34), os preceitos gerais são imprescindíveis para quadrar de molde para elaboração das regras, “bem como para aplicabilidade do direito material ou processual trabalhista, são eles: contraditória e ampla defesa; igualdade e isonomia; devido processo legal; e duplo grau de jurisdição”.

Logo, sobre os princípios gerais do Direito, Antônio Carlos de Araújo Cintra, afirma que:

São [...] princípios que se irradiam por todos os segmentos da ordem jurídica, cumprindo o relevante papel de assegurar organicidade e coerência integradas à totalidade do universo normativo de uma sociedade política. Nessa linha, esses princípios gerais, aplicando-se aos distintos segmentos jurídicos especializados, preservam a noção de unidade da ordem jurídica, mantendo o Direito como um efetivo sistema, isto é, um conjunto de partes coordenadas (CINTRA et al., 2002, p. 51).

No segundo momento, consideramos apenas alguns dos princípios designados às relações de trabalho, são eles: princípio da boa-fé, princípio da irrenunciabilidade, princípio da proteção, princípio da continuidade, princípio da primazia da realidade, princípio da razoabilidade.

Foram definidos abaixo os conceitos básicos de cada princípio das relações de trabalho, de acordo com a visão de doutrinadores da área, como Rodriguez, Capelari, Martins, dentre outros.

- a) Princípio da Boa-Fé** – Embora não esteja previsto expressamente na Constituição, está expresso no Código Civil e no Código de Defesa do Consumidor. Esse princípio impõe uma conduta correta, prova leal de confiança entre as partes que se relacionam (COSTA; GOMES, 2005);
- b) Princípio da Irrenunciabilidade** – Trata-se da impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo Direito Trabalhista em benefício próprio (RODRIGUEZ, 2000);
- c) Princípio da Proteção** – É a direção que norteia todo o sentido da criação do Direito do Trabalho, no sentido de proteger a parte mais frágil na relação jurídica – o trabalhador – que até o surgimento de normas trabalhistas, em especial desta especializada, se via desprotegido face a altivez do empregador (CAPELARI, 2009);
- d) Princípio da Continuidade** – É um dos mais importantes princípios do Direito do Trabalho, que fundamenta a manutenção do pacto laboral. Visa à conservação do posto de trabalho, dando segurança econômica ao trabalhador. Deve ser interpretado em benefício do empregado, como uma presunção benéfica (MARTINS, 2007);
- e) Princípio da Primazia da Realidade** – Significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos (RODRIGUEZ, 2000);
- f) Princípio da Razoabilidade** – É a norma constitucional que estabelece critérios formais e materiais para a ponderação de princípios e regras, com o que confere lógica aos juízos de valor e estreita o âmbito da discricionariedade com base na pauta prevista pela Constituição, estando essencialmente ligada ao bom senso mais do que ao senso comum (OLIVEIRA, 2007, p. 105).

Deste modo, torna-se de extrema relevância discorrer também sobre os direitos sociais dos trabalhadores.

1.5 DIREITOS SOCIAIS DOS TRABALHADORES

Neste momento, o Direito do Trabalho tem seu foco no que se refere aos benefícios do trabalhador em relação ao seu meio ambiente de trabalho, como por exemplo: décimo terceiro e férias. Tem-se, portanto, uma relação muito estreita com o Direito Constitucional, como enfatiza Sergio Pinto Martins:

A Constituição estabelece uma série de direitos aos trabalhadores de modo geral, principalmente nos arts. 7º a 11. Mais especificamente no art. 7º, a Lei Maior garante direitos mínimos aos trabalhadores urbanos e rurais, especificando-os em 24 incisos. O empregado doméstico tem alguns direitos reconhecidos no parágrafo único do art. 7º. Mesmo o trabalhador avulso tem assegurados seus direitos no inc. XXXIV do art. 7º da Lei Fundamental, que prevê igualdade com os direitos dos trabalhadores com vínculo empregatício permanente (MARTINS, 2008, p. 26).

Estão enquadrados dentro dos direitos fundamentais os direitos sociais discorridos na Constituição vigente, sendo acatados como cláusulas pétreas, chegando à conclusão que a Carta Constitucional de 1988 guiou os direitos fundamentais trabalhistas a impor limites materiais às atuações normativas tendentes à sua abolição. Claudia Coutinho Stephan complementa o estudo afirmando que:

É sabido que das críticas às doutrinas igualitárias contra a concepção e a prática liberal do Estado é que nasceram as exigências de direitos sociais, que transformaram profundamente o sistema de relações entre o indivíduo e o Estado e a própria organização do Estado, até mesmo nos regimes que se consideram continuadores, sem alterações bruscas, da tradição liberal do século XIX. Fica patente, portanto, que os direitos sociais trazem desde o seu nascedouro um arcabouço lógico-coletivista, que contraria a descomedida apropriação individual do capital, ultrapassando as amarras jurídicas do liberalismo que o precedera (STEPHAN, 2008, p. 2).

Os direitos sociais, portanto, podem ser classificados como direitos fundamentais de segunda dimensão, como por exemplo: direito à saúde, ao bem-estar social, à educação e ao trabalho, possibilitando, de acordo com Silva (2002), nas condições de vida para os mais necessitados, através da antevisão do direito à igualdade.

O art. 7º da Constituição Federal de 1988 dispõe dos seguintes direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, como mostra o Anexo A:

[...]

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, prevendo indenização compensatória, dentre outros;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, dentre outros (BRASIL, 1988).

Assim, após a sanção do art. 7º da Constituição Federal, o trabalhador, que não escravizado, terá direito a benefícios como um piso salarial proporcional às atividades exercidas, seguro-desemprego e garantia salarial, não permitindo que o trabalhador receba menos que um salário mínimo, embora seja comissionista. O art. 8º complementa sobre a criação de associações profissionais ou sindicais dos trabalhadores, discorrendo os seguintes parágrafos:

Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único - As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer (BRASIL, 1988).

Por fim, os artigos 9º, 10 e 11 do capítulo II da Constituição Federal corroboram com as seguintes informações:

Art. 9º - É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores (BRASIL, 1988).

Destarte, apresenta-se a necessidade de seguir os indicadores da lei em seus artigos previstos, levando em consideração que, após a sanção da Lei Maior, ficam garantidos os direitos mínimos, ou de base, aos trabalhadores urbanos ou rurais.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Tem-se a definição de onde acontece a respectiva atividade laboral, popularmente conhecida como meio ambiente do trabalho. Segundo conceito de Danielle Carvalho Gonçalves:

Meio ambiente de trabalho corresponde ao espaço físico no qual são desenvolvidas atividades profissionais produtivas e onde se fazem presentes os agentes físicos, químicos, biológicos, mecânicos, ergonômicos e outros, naturais ou artificiais que, associados ou não, podem desencadear reações biopsicofisiológicas e sociais com repercussões na saúde e na qualidade de vida do trabalhador (GONÇALVES et al., 2015, p. 9).

Por fim, já nos moldes do Direito Ambiental, onde este dispositivo é tratado e reconhecido constitucionalmente como aspecto de meio ambiente, tendo dois tópicos reservados para tratar do assunto com o tema “Meio Ambiente do Trabalho”. Primeiramente para melhor compreensão, segundo o art. 3º, I, da Lei nº 3.938/81, (Lei da Política Nacional do Meio Ambiente), aduz que:

Art. 3º - Para fins previstos nesta Lei, entende-se por:

I – Meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências, e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

No que se refere meio ambiente do trabalho, Celso Antonio Pacheco Fiorillo assevera o seguinte:

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.) (FIORILLO, 2014, p. 66).

Em relação à segurança e saúde no trabalho, partindo do mesmo autor, todo ser humano tem direito a uma vida digna. A concretização desse direito fundamental reclama a observação de outras tantas normas atreladas ao preceito. Entre elas, encontramos as relativas à proteção da saúde do trabalhador, conforme já observamos no art. 7º, XXII e XXIII, da Constituição Federal. Além disso, um pouco mais a frente, prescreve o legislador que o Sistema Único de Saúde (SUS) tem, entre outras funções, a atribuição de “executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, em como da saúde do trabalhador” (FIORILLO, 2014, p. 2014).

2.1 DIREITO DO TRABALHADOR ECOLOGICAMENTE EQUILIBRADO

De acordo com o disposto no art. 7º, 24 e 200 da Constituição Federal, que dispõe sobre o Direito dos Empregados, como um Direito Fundamental do Trabalhador. Nesse sentido, temos:

Art. 7º É direito dos empregados Urbanos e Rurais, além de outros:
 XXII – a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.
 Art. 24 Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:
 XII - previdência social, proteção e defesa da saúde.
 Art. 200 É direito dos empregados Urbanos e Rurais além de outros:
 VIII – a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988).

O conceito acima citado é claro e amplo em relação a todas as categorias de empregados, dentro do ambiente que exercem suas atividades. Segundo posicionamento sobre esses artigos acima citados, Resende (2011, p. 1079) corrobora afirmando que “o dispositivo tem por escopo a redução dos riscos de acidente de trabalho e desenvolvimento de doenças ocupacionais através de atuação do legislador infraconstitucional e, concorrentemente, do empregador”.

Ademais, em prol dessa mesma proteção aos empregados em atividades prestadas de forma penosas, insalubres e perigosas, a Constituição Federal prevê e resguarda, no art. 7º, um adicional por o trabalhador estar em contato direto com instrumentos nocivos à sua saúde no ambiente de trabalho, com a seguinte redação:

Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
 XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres e perigosas, na forma da lei (BRASIL, 1988).

Não obstante, Messias Pereira relata que:

Dentre as regras de saúde e segurança do trabalhador, citem-se: o preceito básico contido no art. 196 da CLT, no sentido de ser a saúde direito de todos. De par com esta concepção doutrinária avançada, prevê seu temperamento no art. 7º, XXII, para ajustamento a realidade social do País, ao garantir ao trabalhador direito a *redução* e não a eliminação dos riscos inerentes ao trabalho e direito a *tarifação* do risco, por meio de adicionais pelo exercício de atividades em condições penosas, insalubres e perigosas, na forma da lei (art. 7º, XXIII) (PEREIRA, 2011, p. 585).

Coadunando do mesmo entendimento, a CLT, no art. 193, define em seu rol exemplificativo as atividades que são consideradas perigosas:

Art. 193 da CLT. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador:

I- Inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II- Roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial;

§ 1º O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

§ 2º O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo.

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta (CLT, 1943).

No que se refere à atividade perigosa, conceitua Henrique Correia:

Atividade perigosa é aquela em que há contato permanente com explosivos ou inflamáveis em condições de risco acentuado. Recentemente, a CLT foi alterada duas vezes para incluir, como atividade perigosa, aquela desenvolvida por trabalhador em motocicleta (motoboy) e também por empregados que estão sujeitos a roubos, violência física, como ocorre com os vigilantes e os seguranças (CORREIA, 2015, p. 235).

Ainda, segundo assevera Correia (2015, p. 236): “Cabe destacar, conforme a nova redação do artigo 193 da CLT que o adicional de periculosidade de 30% é sobre o salário-base”, ou seja, o cálculo não leva em conta outros acréscimos (art. 193, § 1º, CLT).

Em face da competência e fiscalização do meio ambiente do trabalho, a CLT dispõe em sua legislação de normas orientadoras de fiscalização e punição por qualquer desrespeito às normas e atividades prejudiciais à saúde do trabalhador, como dispõe o art. 155 da CLT:

Art. 155 da CLT - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I- Estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

II- Coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

III- Conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho (CLT, 1943).

Torna-se competência do âmbito nacional, portanto, a criação de normas sobre a aplicação da segurança e saúde no ambiente de trabalho, bem como a

orientação, coordenação, fiscalização e conhecimento dos recursos e decisões proferidas pelos delegados regionais. O art. 156 da CLT demarca as competências das Delegacias do Trabalho dentro dos limites da sua jurisdição:

Art. 156 da CLT - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

- I- Promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;
- II- Adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;
- III- Impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201 (CLT, 1943).

São incumbidas às Delegacias Regionais do Trabalho funções como a promoção e fiscalização das execuções das normas de segurança no trabalho, bem como a imposição das penalidades cabíveis em caso de descumprimento dessas normas.

Art. 200 da CLT - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

- I- Medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;
- II- Depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;
- III- Trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados;
- IV- Proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contrafogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;
- V- Proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias;
- VI- Proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;
- VII- Higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;
- VIII- Emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo.

Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico (CLT, 1943).

Assim, cabe ao MTE não apenas estabelecer medidas de prevenção a acidentes, proteção a incêndios, insolações, exposição a substâncias químicas e radiação, mas também, proteção a explosivos e à higienização do ambiente de trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) alterou a redação da Súmula 392, que trata da competência material da Justiça do Trabalho. Com a alteração, assim passou a redação da referida súmula:

DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. (Nova redação) - Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013.

Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por *dano moral e material*, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas.

Referida alteração foi tão somente para incluir expressamente as ações de danos morais decorrentes de acidentes e doenças do trabalho, o que já era entendimento pacificado pelos Tribunais Regionais e pelo próprio TST (TST, Súmula 392 alterada).

No mesmo sentido, a Súmula Vinculante 22 do STF dispõe que:

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04 (STF, Súmula Vinculante 22).

Não obstante o entendimento do TST, de que a Justiça do Trabalho é competente para tais ações mesmo antes da Emenda Constitucional (EC) nº 45/04, o Supremo Tribunal Federal (STF) fixou o marco temporal inicial da competência da Justiça do Trabalho à edição da EC nº 45/04.

Ao apreciar o Conflito Negativo de Competência 7.204-1/MG, suscitado pela 5ª Turma do TST, o STF pronunciou a competência da Justiça do Trabalho para julgar as ações de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho.

Outro órgão muito atuante nessa parte de fiscalização, que anda lado a lado com MTE, e o Ministério Público do Trabalho (MPT), que diante de tantas irregularidades recorrentes no dia a dia dos procuradores, são encontradas tais

irregularidades consideradas graves em várias empresas, na realização de suas atividades laborais, dentro do ambiente de trabalho.

Com isso, foi criada a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT):

Criada pela Portaria PGT nº 410, de 14 de outubro de 2003, busca articular nacionalmente as ações institucionais desenvolvidas pelo MPT na defesa do meio ambiente do trabalho. A proteção à saúde e à segurança do trabalhador é o objetivo da coordenadoria como forma de evitar e reduzir os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. A Codemat tem cinco projetos nacionais: Programa Nacional de Acompanhamento das Obras na Construção Civil Pesada, também chamado Construir com Dignidade, executado em conjunto com a Conafret; Programa Nacional de Combate às Irregularidades na Indústria da Construção Civil; Promoção do Trabalho Decente no Setor Sucroalcooleiro, executado em conjunto com a Conaete; Programa de Banimento do Amianto no Brasil; e Programa de Adequação das Condições de Trabalho nos Frigoríficos (CODEMAT, 2003).

A criação de tais coordenadorias tem por fim formar estratégias para solucionar problemas decorrentes a essa área de atuação. Para assegurar ampla representatividade, são compostas por membros do MPT, por isso que uma das características do Ministério Público, em sentido geral, e ser um órgão fiscalizador, com poderes de autuar e abrir inquéritos, quando necessário.

Essa é uma das várias irregularidades graves existentes em nosso país, que exige do MPT, em cooperação com outros órgãos estatais, a máxima efetivação de atuação desses órgãos fiscalizadores em prol do trabalhador no ambiente de trabalho.

2.2 PREVENÇÃO DE RISCOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

O novo Código Civil consolidou a teoria da responsabilidade da culpa presumida, prevalecendo o dever geral de não depreciar o outro de reparar os danos causados, coadunando com os “princípios constitucionais da sociedade solidária, da justiça social distributiva, priorizando sempre a dignidade e incolumidade da pessoa humana” (NASCIMENTO, 2013, p. 12). Segundo o autor, o ato representou um avanço à antiga teoria da irresponsabilidade como uma regra e o progresso da responsabilidade civil como exceção.

O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, em seu art. 155, assevera que:

Art. 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - Estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

II - Coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho (DL, 1943).

Destarte, Gardinalli (2012) corrobora afirmando que, sob todos os aspectos analisados, acidentes e doenças causadas no ambiente de trabalho apontaram fatores assaz negativos para as empresas, para os trabalhadores lesados e também para a sociedade. “Anualmente, as altas taxas de acidentes e doenças registradas pelas estatísticas oficiais expõem os elevados custos e prejuízos humanos, sociais e econômicos para o país, considerando apenas os dados do trabalho formal” (Idem, p. 6).

Assim, persiste a Lei nº 6.514 de 1977, no que se refere às responsabilidades de fiscalização, tanto das empresas quanto dos empregados, para prevenção de acidentes no trabalho:

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - Facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - Observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - Colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa (CLT, 1943).

Nascimento (2013) comenta sobre a falta de fiscalização afirmando que o somatório de perdas, que por muitas vezes são irreparáveis, pode ser analisado e apurado demudando em consideração aos danos ocasionados à integridade física e mental do trabalhador, aos prejuízos das instituições e aos demais custos da sociedade.

Sobre os órgãos de Segurança e de Medicina do Trabalho nas Empresas, o decreto de Lei nº 5.452/43, em seu art. 162, expõe as normas a serem expedidas pelo MTE da seguinte forma:

Art. 162 - As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Parágrafo único - As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

- a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades;
- b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;
- c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;
- d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas (CLT, 1943).

No que se refere ao Equipamento de Proteção Individual (EPI), transcorrem os artigos 166 e 167:

Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Art. 167 - O equipamento de proteção só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho (CLT, 1943).

Desse modo, é exposta a necessidade dos aparelhos de proteção e obrigatoriedade da empresa, visando à diminuição dos acidentes em ambientes de trabalho.

3 ATIVIDADES MALÉFICAS AO TRABALHADOR

3.1 PENOSIDADE

Embora exista previsão expressa do adicional de penosidade na Constituição, não há lei ordinária que o regulamente, inexistindo a base de cálculo e demais previsões necessárias para que seja exigido. Neste momento, prevalece o entendimento de que não há possibilidade do pagamento do adicional de penosidade. Segundo relata Selma de Moura Galdino Vianna:

Entende-se por adicional de penosidade, aquele pago ao trabalhador a título de indenização, devido à realização de uma atividade penosa que causa pena, trabalho árduo, que embora não cause efetivo danos à saúde do trabalhador, possa tornar sua atividade profissional mais sofrida (VIANNA, 2009, p. 12).

O adicional de penosidade está previsto no art. 7º, inciso XXIII, da Constituição da República de 1988, sendo inserido juntamente com os adicionais de insalubridade e periculosidade.

3.2 INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade é um utensílio judicial de contrapeso ao trabalhador por ocasiões de trabalho em que é exposto a agentes nocivos com potencial suficiente para prejudicar a saúde. A CLT, em seu art. 189, dispõe que:

Art. 189. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (CLT, 1943).

Em face disso, para se caracterizar a insalubridade, segundo assevera Sergio Pinto Martins, (2006, p. 634):

Hoje, de acordo com as determinações legais, é preciso verificar se os agentes insalutíferos estão acima dos limites permitidos para que se possa configurar a insalubridade, que revela um aspecto quantitativo na determinação legal (MARTINS, 2006, p. 634).

Com isso, para obtenção desse adicional é preciso uma perícia, como dispõe a Orientação Jurisprudencial nº 165 da SDI-I do TST:

PERÍCIA. ENGENHEIRO OU MÉDICO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. VÁLIDO. ART. 195 DA CLT. O art. 195 da CLT não faz qualquer distinção entre o médico e o engenheiro para efeito de caracterização e classificação da insalubridade e periculosidade, bastando para a elaboração do laudo seja o profissional devidamente qualificado (OJ. do TST).

Ou seja, a lei permite que tanto médicos como engenheiros classifiquem atividades como insalubres ou perigosas, visto que, no ambiente de trabalho, os mesmos são capazes de fornecer laudos que constam a periculosidade do trabalho exercido. Com ampliação desse entendimento, dispõe a Súmula nº 448 do TST:

ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO Nº 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS.

I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

II – A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano (TST, Súmula 448).

A Norma Regulamentadora (NR) nº 15 da Portaria do MTE, afirma, portanto, que, em caso de coleta de lixo industrializado, o trabalhador tem por direito receber o adicional de insalubridade máximo, desde que este esteja constando não apenas o laudo pericial, mas também a classificação da atividade insalubre oficial preparada pelo MTE. Nesse sentido, segundo discorre Ricardo Resende:

Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, no exercício de sua competência regulamentar em matéria de segurança e saúde do trabalho, definir as atividades e operações insalubres, bem como adotar normas sobre os critérios de *caracterização da insalubridade*, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes (art. 190 da CLT).

A regulamentação em questão consta da Norma Regulamentadora – NR nº 15 (NR-15), e da Portaria nº 3214/1978, com alterações posteriores.) (Resende, 2011, p. 841).

A NR nº 15 corrobora com o exercício do MTE, expondo algumas atividades insalubres, de acordo com, Aristeu Oliveira na seguinte sequência dispõe que:

Atividades em operações insalubres. Observa os limites de tolerância para ruído contínuo ou intermitente; limites de tolerância para ruídos de impacto; limite de tolerância para exposição ao calor; níveis mínimos de iluminação; por tipos de atividades; limites de tolerância para radiações ionizantes; trabalho sobre pressão hiperbárica; radiações não ionizantes; vibrações;

frio; umidade; agentes químicos cuja insalubridade é caracterizada por limite de tolerância e inspeção no local de trabalho; limites de tolerância para poeiras minerais; agentes químicos; agentes biológicos.(Oliveira, 2008, p. 409).

Assim, será devido o adicional de insalubridade, segundo define o rol do art. 192 da CLT, afirmando que:

Art. 192 da CLT. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento), e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo (CLT, 1943).

Henrique Correia, afirma que esse artigo não terá mais tanta eficácia, deste modo:

Ocorre, entretanto, que o Supremo Tribunal Federal – STF-, em recente julgamento (30 de abril de 2008), proibiu que o salário-mínimo sirva de base de cálculo (indexador) do adicional de insalubridade. Após essa decisão, o art. 192 da CLT não mais pode ser utilizado. Surgiram vários posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais (CORREIA, 2015, p. 239).

Porém, de acordo com a Súmula Vinculante nº 4, o salário-mínimo não pode ser utilizado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou empregado, estando os mesmos protegidos nesses casos previstos na Constituição Federal, não podendo o salário-mínimo ser substituído por decisão judicial.

3.3 PERICULOSIDADE

O Princípio da Proteção ao Trabalhador garante ao empregado, em uma relação laboral, devida proteção jurídica trabalhista, por estarem em uma relação de horizontalidade, onde o empregador, por seu *status*, está em um nível econômico superior ao empregado, causando, com isso, desrespeito à legislação trabalhista. De acordo com José Cairo Júnior:

Pela regra o Direito Civil, todos são iguais perante a lei e devem ser tratados de forma igualitária por ela. Isso não ocorre no Direito Laboral. Reconhece-se que não existe uma igualdade entre os empregados e empregadores, em face da superioridade econômica e jurídica destes últimos em relação aos primeiros. Para equilibrar a relação havida entre os atores sociais, o Direito do Trabalho procura proteger o empregado contra o desejo insaciável de lucro do empresário (CAIRO JÚNIOR, 2009, p. 98).

A Súmula nº 39 do TST, sobre periculosidade (mantida) – Res. nº 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003, afirma que “os empregados que operem em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade” (Lei nº 2.573, de 15/08/1985). Para o enquadramento do adicional de periculosidade, com requisito de remuneração do trabalhador, não se é exigido, para tanto, o exclusivo pagamento contínuo.

Portanto, Rodrigo Garcia Schwarz, corrobora afirmando que:

Basta que a sua percepção não seja meramente eventual, isto é, meramente ocasional ou esporádica. A natureza jurídica do adicional de periculosidade é remuneratória, nos termos do art. 457 da CLT e do art. 7º, inciso XXIII da Constituição Federal (SCHWARZ, 2011, p. 61).

De acordo com art. 7º, XXIII da CF/88: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres e perigosas, na forma da lei”.

Tem-se a ampliação do entendimento no que dispõe a Súmula nº 364 do TST:

O trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade integralmente. Eventual é aquilo que é meramente ocasional, esporádico. A eventualidade, para o direito do trabalho, não corresponde à intermitência (Conceito: interrupção temporária; intervalo), da prestação de serviços: se a prestação é descontínua, intermitente, mas permanente, deixa de haver eventualidade, de maneira que a prestação pode ser descontínua, desde que seja permanente, e mesmo assim não será eventual. Para efeito de periculosidade, as exposições intermitentes são suficientes para a configuração do risco, não sendo necessário que o trabalhador permaneça, continuamente, durante toda a sua jornada de trabalho, exposto à condição de risco grave (TST, Súmula 364).

Isso mostra que, mesmo intermitente na exposição a riscos, o proletário tem direito a auferir o adicional de periculosidade de forma absoluta. Neste sentido, discorre a Portaria nº 1.109, de 20 de setembro de 2016 (Diário Oficial da União de 22/09/2016) – Seção 1:

Aprova o Anexo 2 - Exposição Ocupacional ao Benzeno em Postos Revendedores de Combustíveis - PRC - da Norma Regulamentadora n.º 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA.
O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e os arts. 155 e 200 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, resolve: Art. 1º Aprovar o Anexo 2 - Exposição Ocupacional ao Benzeno em Postos Revendedores de Combustíveis - PRC, da Norma Regulamentadora n.º 9, aprovada pela Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978, com a redação constante no Anexo desta Portaria.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, exceto quanto aos itens abaixo discriminados, que entrarão em vigor nos prazos consignados, contados da publicação deste ato:

Quadro 1 Itens Prazo 2.1.2.1 12 meses 5.1 24 meses 8.1 12 meses 9.1 6 meses 9.2 84 meses 9.4 12 meses 10.2 18 meses 14.3 36 meses Quadro 2: Prazos aplicáveis ao item 14.1 Ano de fabricação da bomba de combustível Prazo para instalação do sistema de recuperação de vapor Até 2019 180 meses após a publicação da presente portaria Anterior a 2016 144 meses após a publicação da presente portaria Anterior a 2014 132 meses após a publicação da presente portaria Anterior a 2011 120 meses após a publicação da presente portaria Anterior a 2007 96 meses após a publicação da presente portaria Anterior a 2004 72 meses após a publicação da presente portaria

Art. 3º Um ano após a publicação desta portaria, deverá ocorrer reunião extraordinária da Comissão Nacional Permanente do Benzeno - CNPBz para avaliar a implementação deste anexo, bem como dos prazos definidos (P.DOU, 2016).

A Súmula nº 191 do TST corrobora com a seguinte expressão:

O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. A súmula nº 191 esclarece que o adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico, e não sobre o acrescido de outros adicionais. No entanto, para os empregados no setor de energia elétrica, a Lei nº 7.369/1985 estabelece, no seu art. 1º, que O empregado que exerce atividade no setor de energia elétrica, em condições de periculosidade, tem direito a uma renumeração adicional de trinta por cento o salário que perceber. Assim, apenas para esses empregados (eletricitários), o adicional de periculosidade não deve ser calculado sobre o salário básico, mas sobre o salário contratual (TST, Súmula 191).

A Portaria nº 508, de 29 de abril de 2016, informa que têm direito ao adicional de periculosidade os profissionais que têm como instrumentos de trabalho fiações elétricas, além de ser dever das empresas fornecer os equipamentos de proteção específicos e proporcionar treinamentos de alto risco que evitam acidentes no ambiente de trabalho, como mostra o Anexo B.

3.4 JURISPRUDÊNCIA CORRELATA

Para a veracidade do estudo apresentado, foram utilizadas as Emendas Constitucionais dos ministros Gilmar Mendes, Aloysio Correia de Veiga, Marco Aurélio, Dárcio Lopardes Mendes e, por fim, Jorge Luiz Volpato. A ementa do doutrinador Gilmar Mendes elucidou que o adicional de insalubridade tem de seguir sendo orçado tendo como base o salário mínimo, enquanto não for superada a ponto da não recepção da vinculação por meio do ajuste coletivo, ou pela lei.

Ementa: RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. VINCULAÇÃO AO SALÁRIO MÍNIMO.

I. O Tribunal Regional condenou a Reclamada ao pagamento de adicional de insalubridade, determinando como base de cálculo da parcela o salário mínimo. II. Na Reclamação nº 6.266/STF, o Ministro Gilmar Mendes esclareceu que o adicional de insalubridade deve continuar sendo calculado com base no salário mínimo, enquanto não superada a inconstitucionalidade da vinculação por meio de lei ou negociação coletiva. Ao determinar que o salário mínimo deve ser utilizado como referência para o cálculo do adicional de insalubridade, o Tribunal Regional decidiu em conformidade com o entendimento iterativo e atual desta Corte e do Supremo Tribunal Federal, pois inexistente lei nova ou notícia de instrumento coletivo que tragam regulação específica para a base de cálculo do adicional de insalubridade, e o conhecimento do recurso de revista por divergência jurisprudencial encontra óbice no art. 896, § 4º, da CLT e na Súmula nº 333 desta Corte. Não se constata violação do art. 7º, IV, da Constituição Federal, pois este não guarda pertinência com a matéria dos autos: base de cálculo do adicional de insalubridade. Não se verifica violação do art. 7º, XXIII, da CF/88, pois, embora este preceito garanta o direito à percepção de adicional pela realização de atividades insalubres, não traz especificação a respeito da base de cálculo da parcela, a qual é disciplinada por legislação infraconstitucional (art. 192 da CLT). Não se visualiza contrariedade à Súmula 17 do TST, pois tal Súmula foi cancelada por meio da Resolução nº 148 desta Corte Superior. Recurso de revista de que não se conhece (TR, RR, 2013).

Discorre o acórdão da Reclamação nº 6.266/STF, os seguintes pressupostos extrínsecos de admissibilidade: para trabalhadores que trabalham nas lavouras de cana-de-açúcar, o adicional de insalubridade é necessário, visto que é uma atividade a céu aberto, com exposição a raios solares e calor excessivo; o adicional de insalubridade deve ser calculado tendo como base o salário mínimo; quem recebia salário por produção tem direito somente ao adicional do trabalho em sobrejornada.

Em um segundo momento, temos as palavras do relator Aloysio Correia de Veiga, no que concerne a terceirização dos serviços de telecomunicação, com a seguinte ementa:

Ementa: RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. SERVIÇOS DE INSTALAÇÃO E MANUTENÇÃO DE REDE. ATIVIDADE-FIM DA EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES. TERCEIRIZAÇÃO.

A jurisprudência desta C. Corte se firmou no sentido de que não é possível a terceirização de atividade-fim das empresas concessionárias de serviços públicos, tal como aquela prestada pelo Reclamante, na instalação e manutenção de rede. Precedente da C. SDI. (E-RR 586.341/1999, DEJT - 16/10/2009). Ressalva de entendimento deste Relator. Recurso de revista conhecido e desprovido. INTERVALO INTRAJORNADA. A v. decisão regional, em que se determinou o pagamento integral do intervalo intrajornada parcialmente usufruído, acrescido de 50%, está de acordo com a Orientação Jurisprudencial nº 307 da SBDI-1 desta Corte. Recurso de revista não conhecido. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO A CONDIÇÕES DE RISCO NÃO EVENTUAL. Diante do fundamento de que a garantia de adicional para atividades perigosas tem índole constitucional

(art. 7º, XXIII, da CF), que se trata de direito mínimo que visa a garantir a segurança e a saúde do trabalhador, e que não houve prova de que o Reclamante expunha-se de modo eventual ou fortuito às condições de risco, o Eg. Tribunal Regional declarou a irregularidade do pagamento no percentual previsto nos acordos coletivos de trabalho (4,29%) e condenou a Reclamada ao pagamento das diferenças em contraste com o adicional legal de 30%. Referido entendimento não contraria o disposto na Súmula 364 do TST. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. Na Justiça do Trabalho, os honorários advocatícios são devidos tão somente nos termos da Lei nº 5.584 /70, quando existentes, concomitantemente, a assistência do Sindicato e a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou a impossibilidade de se pleitear em juízo sem comprometimento do próprio sustento ou da família. Constatado que o Reclamante não se encontra assistido por sindicato [...] (TR, RR, 2011).

Discute-se, neste caso, a probabilidade de contrato de funcionários terceirizados para cumprimento de tarefas referentes ao exercício fim da empresa tomadora de serviços. Pode-se afirmar, portanto, que a terceirização tem seu ponto de partida na transferência de responsabilidade dos serviços de uma organização para outra.

O ministro Marco Aurélio expõe as condições de risco para os trabalhadores no art. 40, § 4º, da Constituição Federal, exposto na seguinte ementa:

ATIVIDADES EXERCIDAS EM CONDIÇÕES DE RISCO OU INSALUBRES – APOSENTADORIA ESPECIAL – SERVIDOR PÚBLICO – ARTIGO 40, § 4º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL – INEXISTÊNCIA DE LEI COMPLEMENTAR – MORA LEGISLATIVA – PRECEDENTES DO PLENÁRIO.

O pronunciamento do Tribunal de origem está em harmonia com a jurisprudência do Supremo. Enquanto não editada a lei reguladora do direito assegurado constitucionalmente, o critério a ser levado em conta é o da Lei nº 8.213/91, mais precisamente o definido no artigo 57. Adotam-se os parâmetros previstos para os trabalhadores em geral (STF, EC, 2013).

O acórdão do doutrinador discorre dos seguintes termos: levando em consideração que foram visualizados, relatados e discutidos os autos, os Ministros da Primeira Turma do STF acordam em desprover o agravante regimental no recurso extraordinário onde, os termos de voto do relator, bem como sua unanimidade na sessão presidida pelo Ministro Luiz Fux, dentro das conformidades das atas do julgamento e das concernentes notas taquigráficas.

O relator Dárcio Loparde Mendes relata a importância da reavaliação dos direitos assegurados por lei, para os trabalhadores de modo geral, com a seguinte ementa:

AÇÃO DE COBRANÇA. CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA POR NECESSIDADE EXCEPCIONAL DA ADMINISTRAÇÃO. AGENTE PENITENCIÁRIO. COBRANÇA DE VERBAS DE NATUREZA TRABALHISTA. INAPLICABILIDADE DAS NORMAS DA CLT. DIREITOS ASSEGURADOS AOS TRABALHADORES EM GERAL. VERBAS DEVIDAS. HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO. COMPROVAÇÃO PARCIAL. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E PENOSIDADE. NÃO COMPROVAÇÃO. GRATIFICAÇÃO POR ATIVIDADE PENITENCIÁRIA. EXTINÇÃO. VALE ALIMENTAÇÃO. VERBA INDENIZATÓRIA. DANOS MORAIS. INOCORRÊNCIA.

A garantia do FGTS, não se estende para todos os trabalhadores, mas apenas aos que se encontram amparados por regime que lhes confira essas prerrogativas, ou seja, não se trata de direito trabalhista extensível aos servidores públicos. - O funcionário contratado pela Administração Pública, para exercer determinado cargo, possui vínculo de natureza estatutária, não havendo falar-se em aplicação das normas da CLT. - Férias, acrescidas de 1/3 (um terço), 13º (décimo terceiro) salário, adicional de hora extra e noturno são direitos assegurados, expressamente, aos trabalhadores em geral, conforme art. 7º da Constituição da República de 1988, bem como aos servidores públicos, (art. 39, § 3º, CR/88), estendendo-se aos servidores contratados, por força do princípio da isonomia, figurando-se inconstitucional e ilegal toda e qualquer pactuação colidente. - Para a percepção de horas extras e adicional noturno, necessário que o funcionário comprove, de forma patente, o efetivo exercício de atividade laborativa durante determinado período de horas, bem como o horário em que as atividades foram exercidas. - Cabe ao autor a comprovação de que realizou atividade em condição insalubre, perigosa ou penosa para fins de percepção do respectivo adicional. - A gratificação de atividade penitenciária, instituída pela Lei Estadual nº 10.639/92 foi extinta, a partir de 1º de fevereiro de 1993 pela Lei Estadual nº 11.091/93. - A verba recebida como auxílio alimentação tem natureza indenizatória, sendo destinada a cobrir os custos de refeição devida exclusivamente ao servidor que se encontrar no exercício de suas funções, não se incorporando à sua remuneração. - A prestação de serviços de agente de segurança penitenciário em regime de plantão, inclusive noturno, com submissão a rígida estrutura hierárquica e obediência a normas de disciplina e conduta rigorosas não gera dano moral (STF, EC, 2013).

Logo, a ementa diz respeito à necessidade de reexame e recursos apelativos inseridos em face da sentença decretada pelo magistrado da 6ª Vara da Fazenda Pública e autarquias da comarca de Belo Horizonte que, em seu voto, ajuizou parcialmente o pedido, de forma a condenar as empresas que não cumprirem as necessidades básicas do trabalhador, sendo considerados danos morais, ao exemplo de: férias pagas sucedidas de 1/3, 13º salário sendo proporcional aos respectivos períodos e salários, adicional noturno e horas-extras.

De acordo com o Relator Jorge Luiz Volpato, o adicional de periculosidade é direito dos trabalhadores que exerçam atividades profissionais de segurança, como explana a ementa abaixo:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. TRABALHADORES QUE EXERÇAM ATIVIDADES PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA. DIREITO À PARCELA A PARTIR DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 12.740/2012.

A Lei nº 12.740/2012 criou o direito ao adicional de periculosidade para os trabalhadores que exerçam atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, em virtude da exposição permanente a risco acentuado de roubos ou outras espécies de violência física. Estando o trabalhador enquadrado na lei, faz jus ao adicional referido a partir da data de vigência da mencionada lei, independentemente de sua regulamentação em data posterior (STF, EC, 2015).

Destarte, a Lei nº 12.740/2012 transcorre dos seguintes benefícios aos trabalhadores: diferenças salariais, horas-extras, intervalos intrajornadas e interjornadas, invalidez do regime 12x36, e adicional de periculosidade. Assim, é exposta a veracidade do tema objeto de estudo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para conclusão dos estudos, portanto, podemos afirmar que o adicional de insalubridade é um direito do trabalhador definido nos termos da CLT, do art. 189 ao art. 196, e da NR nº 15. É recompensado o trabalhador que desempenha sua atividade em um ambiente de trabalho nocivo à sua saúde, ou seja, é beneficiado o trabalhador que esteja exposto a qualquer substância que ocasione males, como por exemplo, doenças a médio e longo prazo. Já o adicional de periculosidade está previsto na CLT, do art. 193 ao art. 196, e na NR nº 16.

Como visto anteriormente, segue no art. 189 da CLT que, por natureza, as condições ou métodos de trabalho que sujeitem os funcionários a agentes nocivos à saúde são consideradas atividades ou operações insalubres acima dos limites de tolerância, já que há intensidade do agente e do andamento de exposição a seus efeitos.

Diferentemente do adicional de insalubridade, que está relacionado à saúde, a periculosidade atinge diretamente a vida do trabalhador, já que é qualificada pelo contato ou exibição do empregado a produtos combustíveis ou explosivos em condições de alto risco, onde os mesmos podem ocasionar a morte do indivíduo no acontecimento de um único acaso, como uma explosão. Em casos como estes citados, o adicional de periculosidade é de 30%, calculado sobre o pagamento assinado e não sobre o salário mínimo.

Os EPI's são, portanto, indispensáveis e é obrigatoriedade o seu fornecimento pelas empresas, levando em consideração que estes são instrumentos de prevenção de acidentes no trabalho e proteção à saúde e à vida do trabalhador contra agentes penosos, insalubres ou perigosos, devotados do meio ambiente de trabalho. Assim, é atribuída ao MTE a fiscalização do cumprimento das súmulas e normas regulamentadoras, bem como a confecção do certificado de aprovação para as organizações que atendam aos aspectos técnicos promovidos pelo órgão. Se, ao acaso, uma companhia proveja a seus trabalhadores um EPI não certificado, a empresa é autuada pelo órgão, além desta entrega ser considerada como não realizada.

O estimado é que com o passar do tempo o entrosamento pelo ajuntamento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade sejam majoritários, aprendendo não é correto que o empregado se sujeite a situações prejudiciais à sua

saúde e à sua vida e receber a indenização de uma delas apenas, levando em consideração que o bem mais precioso do ser humano é a vida e vivemos em uma luta constante para que possamos preservá-la, sendo necessária a proteção integral da saúde do proletário, que não carece ser componente de negócio nas relações de trabalho, tendo seus direitos garantidos pela Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

- BARROSO, Luiz Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**. São Paulo: Saraiva, 1996.
- BRANCO, Ana Paula Tauceda. **A colisão dos princípios constitucionais e no direito do trabalho sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana**. 2006. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp075248.pdf>>. Acesso em: 12 nov. 2017.
- BRASIL. Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977. **Consolidação das leis de trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6514.htm>. Acesso em: 22 nov. 2017.
- CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. Direito Individual e Direito Coletivo de Trabalho. 4. ed, Salvador: Editora JusPodivm, 2009, p. 98.
- CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **Constitucionalização dos direitos trabalhistas: o princípio da proteção do trabalhador**. 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6646&revista_caderno=2>. Acesso em: 15 nov. 2017.
- CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A evolução histórica do direito do trabalho no mundo e no Brasil**. 2013. Disponível em: <<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>>. Acesso em: 19 nov. 2017.
- CINTRA, Antônio Carlos de Araújo et al. **Teoria geral do processo**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.
- CORREIA, Henrique. **Noções de direito do trabalho e processo do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Jus Podivm. 2015.
- COSTA, Helcio Mendes da. **Evolução histórica do direito do trabalho, geral e no Brasil**. 2010. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>. Acesso em: 09 nov. 2017.
- COSTA, Patrícia Ayub da; GOMES, Sergio Alves. **O princípio da boa-fé objetiva à luz da Constituição**. 2005. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/salvador/patricia_ayub_da_costa.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2017.
- FELIPE, Juliana Raquel de Oliveira. **Princípios constitucionais trabalhistas e sua eficácia na relação de emprego**. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/34652/principios-constitucionais-trabalhistas-e-sua-eficacia-na-relacao-de-emprego/3>>. Acesso em: 14 nov. 2017.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

GARDINALLI, José R. **Manual de prevenção de acidentes e doenças no trabalho**. 2012. Disponível em: <http://www.trajanocamargo.com.br/wp-content/uploads/2012/05/seguranca_no_trabalho.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

GONÇALVES, Danielle Carvalho; GONÇALVES, Isabelle Carvalho; GONÇALVES, Edwar Abreu. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva. 2018.

_____. **Continuidade do contrato de trabalho**. 2007. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/continuidade-do-contrato-de-trabalho/952>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

_____. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Paulo Sergio Ferreira do. **Os direitos sociais em prol do trabalhador brasileiro**. 2013. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigos-direitos-sociais-em-prol-do-trabalhador-brasileiro,45281.html>>. Acesso em: 19 nov. 2017.

OLIVEIRA, Aristeu. **Manual de prática trabalhista**. 42. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

OLIVEIRA, Fábio de. **Por uma teoria dos princípios – o princípio constitucional da razoabilidade**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2007.

PEREIRA, Messias. **Curso de direito do trabalho – Direito individual**. Rev. e atual. Porto Alegre: Editora RTM, 2011.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. Rio de Janeiro: Forence; São Paulo: Método, 2011.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

RODRIGUEZ, Paula Andreia dos Santos. **Princípios constitucionais aplicados ao direito do trabalho: colisão de princípios nos casos concretos**. 2015. Disponível em:

<<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/157641/001010468.pdf?sequencia=1>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Súmulas do TST comentadas**. Andréa Presas Rocha, João Alves Neto. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Ed. Malheiros, 2002.

SILVA JÚNIOR, Manoel Nicolau da. **História do direito do trabalho no Brasil e no mundo**. 2015. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo,54338.html>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

SOARES, Wilcinete. **Breve esforço sobre a evolução histórica do direito do trabalho no plano internacional e brasileiro**. 2005. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/evolucao_historica_do_dir._trabalho_no_plano_internacional_e_brasileiro.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2017.

STEPHAN, Claudia Coutinho. **Os direitos sociais dos trabalhadores na Constituição da República**. 2008. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5238>. Acesso em: 18 nov. 2017.

STF – ARE: 727541 MS, Relator: Min. Marco Aurélio, Data de Julgamento: 09/04/2013, Primeira Turma, Data de Publicação: DJe-076 Divulg 23-04-2013. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23104038/agreg-no-recurs-o-extraordinario-com-agravo-are-727541-ms-stf>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

TJ-MG - AC: 10024096485073001 MG, Relator: Dárcio Lopardi Mendes, Data de Julgamento: 07/02/2013, Câmaras Cíveis Isoladas / 4a Câmara Cível, Data de Publicação: 18/02/2013. Disponível em: <<https://tj-mg.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/114665884/ap-civel-reex-necessario-ac-10024096485073001-mg>>. Acesso em: 12 nov. 2017

TRT-12 - RO: 00046524820145120022 SC 0004652-48.2014.5.12.0022, Relator: Jorge Luiz Volpato, Secretaria da 1a Turma, Data de Publicação: 27/07/2015. Disponível em: <<https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/215253047/recurso-ordinario-trabalhista-ro-46524820145120022-sc-0004652-4820145120022>>. Acesso em: 14 nov. 2017.

TST - RR: 1121005520085090093, Relator: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 08/04/2015, 4a Turma. Data de Publicação: DEJT 17/04/2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/182349514/recurso-de-revista-rr-1121005520085090093/inteiro-teor-182349533?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

TST - RR: 259320105090872 25-93.2010.5.09.0872, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Data de Julgamento: 09/11/2011, 6a Turma. Data de Publicação: DEJT 18/11/2011. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20797509/recurso-de-revista-rr>>

259320105090872-25-9320105090872-tst/inteiro-teor-110120729?ref=juris-tabs>.
Acesso em: 20 nov. 2017.

VIANNA, Selma de Moura Galdino. **O que se pretende por adicional de penosidade?** 2009. Disponível em: <<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1970384/o-que-se-entende-por-adicional-de-penosidade-selma-de-moura-galdino-vianna>>.
Acesso em: 21 nov. 2017.

ANEXOS

ANEXO A – Artigo 7º da Constituição Federal de 1988

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

~~XII - salário-família para os seus dependentes;~~

* XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

* Nova redação dada pelo art. 1º da Emenda Constitucional nº 20, de 15.12.1998.

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

~~XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;~~

* XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

* Nova Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006.

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

~~XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:~~

~~a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;~~

(Revogado pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

~~b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;~~
(Revogado pela Emenda Constitucional nº 28, de 25.05.2000).

* XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

* Nova redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25.05.2000.

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

~~XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;~~

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

* Nova redação dada pelo art. 1º da Emenda Constitucional nº 20, de 15.12.1998.

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

~~*Parágrafo único.* São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.~~

* Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (NR)

* Nova redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 02/04/2013. (DOU de 03/04/2013)

ANEXO B – Altera a Norma Regulamentadora nº 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade

O MINISTRO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

No uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e os arts. 155 e 200 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, resolve: Art. 1º A Norma Regulamentadora n.º 10 (NR10) - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade, aprovada pela Portaria n.º 3214/1978, cuja redação vigente foi concedida pela Portaria GM n.º 598, de 7 de dezembro de 2014, passa a vigorar com as seguintes alterações:

10.5.1 e) proteção dos elementos energizados existentes na zona controlada (Anexo II)

10.6.1.1 Os trabalhadores de que trata o item anterior devem receber treinamento de segurança para trabalhos com instalações elétricas energizadas, com currículo mínimo, carga horária e demais determinações estabelecidas no Anexo III desta NR.

10.6.2 Os trabalhos que exigem o ingresso na zona controlada devem ser realizados mediante procedimentos específicos respeitando as distâncias previstas no Anexo II.

10.7.1 Os trabalhadores que intervenham em instalações elétricas energizadas com alta tensão, que exerçam suas atividades dentro dos limites estabelecidos como zonas controladas e de risco, conforme Anexo II, devem atender ao disposto no item 10.8 desta NR.

10.7.2 Os trabalhadores de que trata o item.

10.7.1 devem receber treinamento de segurança, específico em segurança no Sistema Elétrico de Potência (SEP) e em suas proximidades, com currículo mínimo, carga horária e demais determinações estabelecidas no Anexo III desta NR.

10.7.7 A intervenção em instalações elétricas energizadas em AT dentro dos limites estabelecidos como zona de risco, conforme Anexo II desta NR, somente pode ser realizada mediante a desativação, também conhecida como bloqueio, dos conjuntos e dispositivos de religamento automático do circuito, sistema ou equipamento.

10.8.8 Os trabalhadores autorizados a intervir em instalações elétricas devem possuir treinamento específico sobre os riscos decorrentes do emprego da energia

elétrica e as principais medidas de prevenção de acidentes em instalações elétricas, de acordo com o estabelecido no Anexo III desta NR.

10.8.8.1 A empresa concederá autorização na forma desta NR aos trabalhadores capacitados ou qualificados e aos profissionais habilitados que tenham participado com avaliação e aproveitamento satisfatórios dos cursos constantes do Anexo III desta NR.

10.11.5 A autorização referida no item 10.8 deve estar em conformidade com o treinamento ministrado, previsto no Anexo III desta NR.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.